La nouvelle prime de partage des profits : Mode d'emploi

La Loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011 institue une prime de partage des profits, ou « *primes de dividendes* », au bénéfice des salariés (PJ1).
La circulaire interministérielle en date du 29 juillet 2011 fixe les modalités d'application de cette prime (PJ2).

1. Le champ d'application de la prime

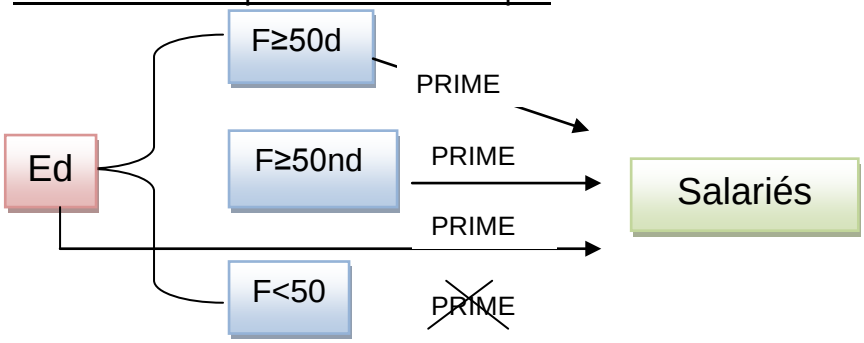
1.1 Les entreprises concernées par le versement de la prime

La prime s'applique aux sociétés commerciales du secteur privé qui emploient habituellement 50 salariés et plus et qui attribuent à leurs associés ou actionnaires des dividendes dont le montant par part sociale ou par action est en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes par part sociale ou par action versés au titre des 2 exercices précédents. Les sociétés d'exercice libérale (Sel), dès l'instant qu'elles sont commerciales par la forme, sont assujetties elles aussi à la prime.

➔ A noter : Le décompte de l'effectif est identique à celui en vigueur en matière de participation (articles L. 3322-2, L. 3322-4 et R. 3322-1 du code du travail). Il est nécessaire qu'une entreprise emploie 50 salariés pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice au titre duquel le dividende est versé. Le calcul de l'effectif doit être effectué mois par mois, et l'effectif à retenir au titre d'un mois donné est celui calculé le dernier jour de chaque mois.

Dans le cas des sociétés commerciales employant habituellement au moins 50 salariés et appartenant à un Groupe, la prime doit être versée à condition que l'entreprise dominante du groupe attribue des dividendes dont le montant par part sociale ou par action est en augmentation par rapport à la moyenne des deux exercices précédents.

Versement de la prime dans le Groupe*

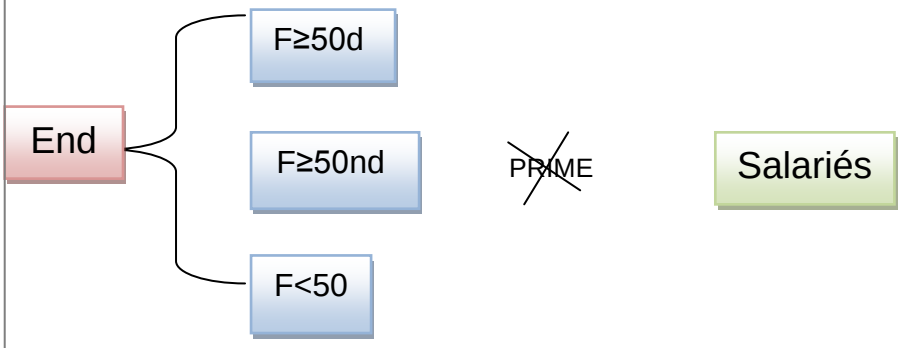


Ed : Entreprise dominante de plus ou de moins de 50 salariés et ayant versé des dividendes en hausse
F≥50d : Société employant habituellement au moins 50 salariés, qui a versé des dividendes en hausse
F≥50nd : Société employant habituellement au moins 50 salariés, qui n'a pas versé de dividendes en hausse
F<50 : Société employant habituellement moins de 50 salariés

©ifec2011

→ A noter : Les entreprises de 50 salariés et plus appartenant à un groupe n'ayant pas versé de dividendes en hausse ne sont pas tenues par le versement de la prime même si celles-ci ont par ailleurs versé des dividendes en hausse. L'entreprise dominante joue donc un rôle déterminant dans le versement de cette prime.

Absence de versement de la prime dans le Groupe*



End : Entreprise dominante qui n'a pas versé de dividendes en hausse
F≥50d : Société employant habituellement au moins 50 salariés qui a versé des dividendes en hausse
F≥50nd : Société employant habituellement au moins 50 salariés, qui n'a pas versé de dividendes en hausse
F<50 : Société commerciale employant habituellement moins de 50 salariés

*Groupe tenu de constituer un comité de groupe conformément à l'article L. 2331-1 du Code du travail. Le Groupe est formé d'une entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et des entreprises qu'elle contrôle dans les conditions fixées par les articles L. 233-1 et suivants du Code de commerce.

→ A noter : les entreprises de moins de 50 salariés qui remplissent la condition d'augmentation des dividendes mentionnée précédemment, et les sociétés commerciales de moins de 50 salariés qui font partie d'un groupe assujetti à la prime peuvent se soumettre volontairement au dispositif de la prime de partage des profits. Dans ce cas, elles bénéficieraient des mêmes exonérations sociales que les entreprises qui emploient plus de 50 salariés.

1.2 Les entreprises exclues du dispositif

Sont exclues du champ d'application de la prime, les entreprises suivantes :

- Les entrepreneurs individuels à responsabilité limitée (EIRL) ;
- Les groupements d'intérêts économiques (GIE) ;
- Les sociétés coopératives agricoles ;
- Les sociétés coopératives ouvrières de production ;
- Les sociétés d'assurance mutuelle ;
- Les mutuelles régies par le livre II du code de la mutualité.

©ifec2011

Le syndicat
de la Profession Comptable

Au surplus, certaines sociétés commerciales visées par la loi du 28 juillet 2011, ne sont pas non plus tenues de verser la prime si celles-ci accordent par ailleurs un avantage pécuniaire non obligatoire aux salariés en application de dispositions législatives en vigueur ou de clauses conventionnelles, et ce, par accord d'entreprise conclu postérieurement au 25 mai 2011. Cet avantage doit être versé pendant l'exercice au cours duquel l'assemblée générale se prononce sur l'augmentation des dividendes.

- A noter : un avantage pécuniaire non obligatoire peut prendre diverses formes, comme celle d'un supplément d'intéressement, d'actions gratuites, ou encore d'une prime de bilan.
  Il doit être mis en place par accord d'entreprise ou par accord de groupe et ne doit pas se substituer à un élément de salaire. Il doit respecter 3 principes généraux :

  1. l'avantage pécuniaire doit être négocié ;
  2. il doit être collectif, c'est-à-dire bénéficier à l'ensemble des salariés ;
  3. il doit enfin avoir un lien avec les dividendes de l'entreprise.

  Mais à l'exception du supplément d'intéressement, l'attribution d'un tel avantage ne bénéficie d'aucun régime social ou fiscal spécifique.

Important : un supplément d'intéressement peut se substituer à la prime de partage des profits si certaines conditions sont réunies :

- l'entreprise doit disposer d'un accord d'intéressement ;
- l'intéressement doit avoir été distribué au cours de cette année ;
- ce supplément doit être obligatoirement négocié avec les partenaires sociaux ;
- il doit avoir un lien avec les dividendes de l'entreprise et s'appliquer à l'ensemble des salariés sans distinction.

Le supplément d'intéressement bénéficie du même régime social et fiscal pour l'employeur que la prime de partage des profits, et le salarié qui le reçoit, bénéficie d'une exonération d'impôt sur le revenu (s'il le place dans un plan d'épargne d'entreprise).

1.3 Les salariés bénéficiaires de la prime

Il s'agit de tous les salariés liés par un contrat de travail de droit français (CDI, CDD, apprenti, contrat de professionnalisation,…) inscrits à l'effectif de l'entreprise au cours de l'exercice au titre duquel les dividendes sont attribués.

Un salarié ayant quitté l'entreprise au moment du versement aura droit à la prime s'il a travaillé pour l'entreprise au cours de l'exercice au titre duquel les dividendes sont attribués.

©ifec2011

2. La mise en place de la prime

2.1 L'obligation de négociation de la prime

L'employeur est tenu d'ouvrir des négociations sous peine de sanctions prévues par l'article L. 2243-2 du code du travail (peine d'emprisonnement d'un an et amende de 3 750 euros). Il doit le faire dans un délai de 3 mois suivant l'attribution autorisée par l'assemblée générale ou dès que l'augmentation des dividendes apparaît comme une éventualité.

Important : Les sociétés ayant déjà attribué des dividendes au 28 juillet 2011 (date de promulgation de la loi) ont jusqu'au 31 octobre 2011 pour conclure un accord ou prendre une décision unilatérale.

En cas d'échec de la négociation, un procès-verbal de désaccord doit être établi, les éléments suivants doivent y être consignés :

- les propositions initiales de l'employeur ;
- les propositions respectives des parties ;
- le montant de la prime que l'employeur s'engage unilatéralement à attribuer. Cette décision unilatérale est soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, ou encore à l'avis du comité de groupe si les négociations ont eu lieu au niveau du groupe.

2.2 Le mode de conclusion de la prime

Les accords instituant la prime sont conclus selon les modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail (accord collectif d'entreprise, référendum…).

- A noter : l'accord peut être conclu pour une durée indéterminée. Dans ce cas, il doit prévoir le montant de la prime, ses modalités de modulation et de versement pour les exercices futurs. Il doit également mentionner explicitement le lien entre le déclenchement de la prime et l'augmentation des dividendes. S'il est conclu pour une durée déterminée en revanche, un accord devra être négocié à chaque fois que les dividendes par action ou par part sociale seront en hausse par rapport à la moyenne des deux exercices précédents.

2.3 La détermination du montant de la prime

D'après les termes de la circulaire de 2011, la prime peut prendre la forme d'un montant, exprimé en euros. Elle peut aussi résulter d'une formule de calcul, sous réserve que celle-ci conduise au versement d'une somme non symbolique à chaque salarié.

©ifec2011

Ce calcul peut, par exemple, revêtir la forme suivante :

L'assiette

L'assiette de la prime est constituée des dividendes versés aux actionnaires au titre des bénéfices réalisés au cours de l'exercice…et décidés au cours de l'assemblée générale des actionnaires en date du….portant approbation de comptes…….

Mode de calcul

- □ La prime de partage des profits est égale à …% de l'assiette.
- □ La prime de partage des profits est égale à un pourcentage variable de l'assiette en fonction du seuil de déclenchement selon la grille ci-dessous :

Seuil de déclenchement compris entre … et …	Prime de partage des profits = … % de l'assiette
Seuil de déclenchement compris entre … et …	Prime de partage des profits = … % de l'assiette

Répartition de la prime

La prime de partage des profits est répartie comme suit entre les bénéficiaires :

- □ Uniformément entre les bénéficiaires à hauteur de … %
- □ Proportionnellement au salaire annuel à hauteur de … % dans la limite du plafond de…. €
- □ Proportionnellement au temps de présence à hauteur de … %

La répartition de la prime peut être modulée en fonction des bénéficiaires comme pour la participation (article L. 3324-5 du code du travail). Elle ne peut, cependant pas, se substituer à une augmentation ou un élément de rémunération.

➔ A noter : L'accord peut prévoir d'insérer une condition d'ancienneté du salarié pour le versement de la prime, selon les dispositions et dans les limites fixées par l'article L. 3342-1 du code du travail. Cette condition d'ancienneté ne peut cependant pas excéder trois mois.

2.4 Les modalités de versement de la prime

La prime doit être versée avant la fin de l'exercice au cours duquel l'assemblée générale ayant décidé l'attribution des dividendes a été réunie. Elle peut faire l'objet de versements fractionnés qui doivent intervenir avant la fin de l'exercice au cours duquel l'assemblée générale a été réunie.

3. Régime social et fiscal de la prime

La loi précise que la prime est exonérée, dans la limite d'un montant de 1 200 euros par salarié et par an, de toute contribution ou cotisation d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi, à l'exception de la Contribution Sociale Généralisée (CSG), de la Contribution de Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) et du forfait social.
L'exonération sociale est subordonnée au dépôt de l'accord ou de la décision unilatérale instituant la prime auprès de la DIRECCTE[1] dont dépend l'entreprise. La circulaire précise, par ailleurs, que la prime ne bénéficiera d'aucune exonération fiscale.
L'employeur doit aussi déclarer à l'URSSAF le montant des primes versées.

4. Formalités de dépôt et d'information des salariés

L'accord ou la décision unilatérale instituant la prime doit faire l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE. Ce dépôt doit être effectué avant le versement de la prime.
Dans le cadre d'une décision unilatérale, La loi n'impose aucun formalisme particulier, mais la circulaire indique que la décision doit au moins consister en un document précisant qu'une prime est attribuée aux salariés, en contrepartie de l'augmentation des dividendes, après échec des négociations. Ce document doit être signé par les instances de direction de l'entreprise et être accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel
Par ailleurs, les entreprises ont l'obligation de faire parvenir aux salariés une note d'information par tout support que ce soit (format papier, message informatique…), précisant le montant de la prime et la date de son versement.

L'IFEC proposera très prochainement à ses adhérents un modèle d'accord de prime de partage des profits, ainsi qu'un modèle de procès-verbal de désaccord.

Service juridique de l'IFEC

[1] Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

©ifec2011